

**FAKTOR KONDISI PEKERJAAN YANG MEMPENGARUHI STRESS
KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN LITBANG
KESEHATAN, KEMENTERIAN KESEHATAN**

***Job Condition Factors Influencing Work Stress of Civil Servants At National
Institute of Health Research and Development, Ministry of Health***

Eva Laelasari¹, L Meily Kurniawidjaja²

¹Pusat Penelitian dan Pengembangan Upaya Kesehatan Masyarakat,
Badan Litbang Kesehatan

²Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Email: eva_dinda@yahoo.com

Diterima: 11 April 2016; Direvisi: 18 Mei 2016; Disetujui: 30 September 2016

ABSTRACT

One of the factors that can influence stress on workers is the condition of employment. This article is part of a study aimed to analyze the factors of working conditions that affect work stress of civil servants in the National Institute of Health Research and Development (NIHRD). The design study is cross-sectional. Samples were taken from one unit at NIHRD, with 70 people consisting of two groups, namely researchers and administrative. Data collection method used is sequential explanatory, that is the collection of quantitative data through questionnaires followed by in-depth interviews. The dependent variable is stress caused by work and the independent variables are the working conditions. Data analysis was performed for bivariate with Chi Square test using SPSS software. The results showed that there are differences and similarities factors affecting work stress. Administrative group have a tendency to experience work stress 3.7 times more than the researcher group.

Keywords: *Work stress, administrative, researcher*

ABSTRAK

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *stress* pada pekerja adalah kondisi pekerjaan. Artikel ini adalah bagian dari penelitian yang bertujuan untuk menganalisis faktor kondisi pekerjaan yang mempengaruhi *stress* kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Litbang Kesehatan. Disain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Sampel penelitian adalah pegawai fungsional umum dan fungsional peneliti di salah satu unit kerja Badan Litbang Kesehatan berjumlah 70 orang yang terdiri dari 2 kelompok, yaitu fungsional peneliti dan fungsional umum. Metode pengumpulan data adalah *sequential explanatory*, yaitu pengumpulan data kuantitatif melalui pengisian kuesioner dan dilanjutkan dengan wawancara mendalam. Variabel dependen penelitian ini adalah *stress* akibat kerja dan variabel independen adalah kondisi lingkungan kerja. Analisis data dilakukan secara bivariat dengan uji *Chi Square* menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dan persamaan faktor yang mempengaruhi *stress* pegawai salah satu unit kerja Badan Litbang Kesehatan. Pegawai fungsional umum memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebesar 3,7 kali dibandingkan kelompok fungsional peneliti.

Kata kunci: *Stress kerja, fungsional umum, fungsional peneliti*

PENDAHULUAN

Stress kerja merupakan salah satu masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat dialami oleh pekerja di

semua sektor. *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menghimpun hasil survei mengenai *stress* kerja, diantaranya adalah Survei yang dilakukana oleh

Northwestern National Life yang melaporkan 40% pekerja merasakan bahwa pekerjaannya sangat menimbulkan *stress*. *Families and Work Institute* melaporkan sebanyak 26% pekerja menderita *stress* karena pekerjaannya. Hasil riset yang dilakukan *Yale University* melaporkan sebanyak 29% pekerja merasa cukup atau sangat *stress* dalam bekerja (NIOSH, 1999). Hasil identifikasi NIOSH tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan timbulnya *stress* kerja yaitu faktor kondisi pekerjaan yang melekat pada sifat intrinsik pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja. Studi yang dilakukan oleh Tsai dan Liu tahun 2012 di Taiwan menghasilkan korelasi positif antara *stress* kerja dan faktor-faktor penyebabnya yang berasal dari tuntutan pekerjaan, kurangnya otoritas pembuat keputusan, dan kurangnya dukungan sosial (Tsai, Liu, 2012).

Pekerja di sektor pemerintahan juga dapat mengalami *stress* akibat kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil studi Parslow et al. tahun 2004 terhadap 806 orang pegawai pemerintah Australia. Hasil menunjukkan bahwa *stress* pada pegawai pemerintah wanita meningkat seiring dengan jam kerja yang panjang dan ketidak mampuan mereka dalam melakukan kontrol terhadap pekerjaan, sementara pada pegawai pemerintah pria, tingkat *stress* bertambah seiring dengan rasa ketidakamanan dalam melakukan pekerjaan dan juga lemah dalam melakukan kontrol terhadap pekerjaan (Parslow et al., 2004). Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di sektor pemerintahan di Indonesia juga mengalami *stress* kerja. Dari studi yang dilakukan oleh Widiyanti dan Zarfiel tahun 2014 mengenai *stress* kerja PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI diperoleh hasil bahwa proporsi *stress* akibat kerja bervariasi dari tingkat ringan (6,5%), sedang (33,5%), dan berat (60%) (Widiyanti, Zarfiel, 2014). Penelitian

ini dilakukan di Unit 'X' Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Kesehatan R.I., menunjukkan terjadinya penurunan realisasi anggaran dari 93,72% pada 2013 (Kementerian Kesehatan RI, 2014) menjadi 84,9% pada 2014 (Kementerian Kesehatan RI, 2015). Hal ini merupakan indikasi menurunnya kinerja instansi dimana salah satunya kemungkinan disebabkan karena *stress* kerja.

Masalah *stress* kerja bila tidak diatasi akan membawa dampak bagi pegawai berupa penurunan kinerja akibat timbulnya gangguan. Artikel ini adalah hasil analisis lanjut yang merupakan bagian dari penelitian yang berjudul Analisis Faktor Risiko yang Berhubungan dengan *Stress* Kerja Pegawai di Unit 'X' Badan Litbang Kesehatan, yang bertujuan untuk mengetahui kondisi *stress* akibat kerja dan menganalisis faktor-faktor kondisi pekerjaan yang mempengaruhi *stress* kerja tersebut.

BAHAN DAN CARA

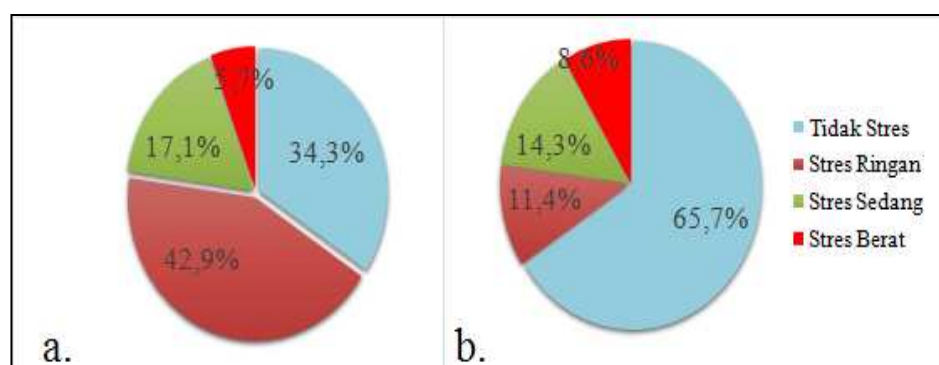
Penelitian ini dilakukan di salah satu unit kerja di lingkungan Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan R.I. Jakarta tahun 2015. Desain penelitian adalah *cross sectional*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *stress* kerja yang dialami pegawai, dan variabel independen adalah persepsi pegawai terhadap kondisi pekerjaan seperti beban kerja, jam kerja, rutinitas, pengawasan atasan, gaya manajemen, hubungan interpersonal, aturan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan fisik. Tingkat keparahan *stress* ditentukan tidak berdasarkan hasil pemeriksaan medis, namun hanya berdasarkan persepsi yang dirasakan dan dialami responden. Pengumpulan data untuk mendapatkan skor *stress* kerja dilakukan dengan metode *self report measurement* melalui pengisian kuesioner terstruktur yang menanyakan

gejala fisik yang dirasakan oleh responden dengan mengadopsi kuesioner *Hamilton Anxiety Rating Scale* (HARS). Pengukuran variabel faktor kondisi pekerjaan yang mempengaruhi *stress* kerja dilakukan dengan pengisian kuesioner yang terdiri dari total 62 pertanyaan untuk 10 variabel. Skoring jawaban kuesioner dengan menggunakan *Likert scale*. Pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan cara wawancara mendalam terhadap informan berdasarkan daftar pertanyaan yang dibuat untuk mendukung hasil pengumpulan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Unit 'X' Badan Litbang Kesehatan Pemilihan sampel kuantitatif dilakukan per populasi dengan cara *simple random sampling*. Estimasi besar sampel menggunakan rumus untuk uji hipotesis beda proporsi (Ariawan, 1998). Dengan memasukkan nilai proporsi 1 (proporsi *stress* pegawai Unit 'X' dengan frekuensi 'sering') sebesar 33,3%, proporsi 2 (proporsi gangguan psikosial penduduk Indonesia berdasarkan Risesdas 2013) sebesar 6%, nilai *z* pada CI 95% sebesar 1,96, dan nilai kekuatan uji 80% sebesar 0,84, diperoleh besar sampel 35 orang untuk masing-masing kelompok

pegawai; sehingga jumlah sampel seluruhnya adalah 70 orang. Informan untuk data kualitatif berjumlah 4 orang yang dipilih secara *purposive sampling* (berdasarkan kriteria pengalaman kerja di Unit 'X' yang pernah menduduki jabatan fungsional umum dan fungsional peneliti dan pegawai fungsional umum yang memiliki skor *stress* kerja tertinggi berdasarkan pengisian kuesioner kuantitatif. Analisis data kuantitatif dilakukan secara univariat dan bivariat untuk menguji hubungan antara variabel menggunakan uji statistik *chi square*. Untuk menghitung nilai *risk* dari kedua variabel yang diuji, variabel *stress* yang pada awalnya terdiri dari 4 kategori (tidak *stress*, *stress* ringan, *stress* sedang, dan *stress* berat) dirubah menjadi 2 kategori yang diperoleh berdasarkan *cut off point* dari nilai *mean* skor *stress* kerja.

HASIL

Dari pengisian kuesioner mengenai gejala *stress*, dapat diketahui bahwa pegawai fungsional umum dan fungsional peneliti mempunyai proporsi tingkat *stress* yang berbeda:



Gambar 1. Diagram prevalensi tingkat *stress* pegawai fungsional umum (a) dan fungsional peneliti (b)

Secara umum proporsi pegawai fungsional umum yang mengalami *stress* ringan hampir 4 kali proporsi pegawai fungsional peneliti dengan

tingkat *stress* yang sama. Proporsi pegawai fungsional umum yang mengalami *stress* ringan (42,9%) dan *stress* sedang (17,1%), hampir sama

dengan pegawai fungsional peneliti yang tidak mengalami *stress* (65,7%). Hasil analisis statistik data kuantitatif ini mengindikasikan lebih banyak pegawai fungsional umum yang mengalami *stress* ringan dan sedang dibandingkan pegawai fungsional peneliti. Data kuantitatif ini didukung oleh pernyataan salah seorang informan yang menyatakan bahwa beban pekerjaan sebagai peneliti tidak seberat pekerjaan dalam mengurus administrasi yang merupakan salah satu pekerjaan utama pegawai fungsional umum.

Justru sudah pindah ke peneliti ini, jauh lebih nyantai ketimbang aku ngurusi administrasi. Sekarang sudah berkurang, bebannya tidak terlalu berat.... (TRS, Pegawai Litbangkes, 45 thn)

Untuk tingkat *stress* berat, proporsi pegawai fungsional peneliti yang mengalami *stress* berat (8,6%) lebih tinggi dibandingkan pada pegawai fungsional umum (5,7%). Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah peneliti yang mengalami *stress* berat lebih banyak dibandingkan fungsional umum.

Hasil analisis bivariat antara karakteristik responden dengan *stress* kerja disajikan dalam Tabel 1. Dari ketiga variabel yang diuji, hanya variabel jabatan yang memiliki hubungan signifikan dengan *stress* kerja ($p = 0,017$). Dari nilai OR dapat disimpulkan bahwa pegawai fungsional umum memiliki kecenderungan mengalami *stress* sebanyak 3,7 kali dibandingkan pegawai fungsional peneliti.

Tabel 1. Hubungan antara karakteristik responden dengan *stress* kerja

Variabel	Tidak stress		Stress		N	P value	OR	Referens
	N	%	N	%				
Gender								
Laki-laki	15	50	15	50	30	1	-	-
Perempuan	20	50	20	50	40			
Status Pernikahan								
Menikah	29	48,3	31	51,7	60	0,733	-	-
Tidak menikah	6	60	4	40	10			
Jabatan								
Fungsional Peneliti	23	65,7	12	34,3	35	0,17	3,7	1,37-9,86
Fungsional Umum	12	34,3	23	65,7	35			

Untuk mengetahui faktor-faktor kondisi pekerjaan yang menyebabkan terjadinya *stress* pada masing-masing jabatan maka dilakukan pengujian lebih lanjut. Variabel kondisi pekerjaan yang diuji adalah beban kerja, jam kerja, rutinitas, pengawasan atasan, gaya manajemen, hubungan interpersonal, aturan kerja, kesempatan karir, ergonomi, dan pencahayaan. Hasil analisis kedua variabel tercantum pada Tabel 2. Salah satu kondisi pekerjaan yang berhubungan dengan *stress* kerja adalah beban kerja (p value 0,015; OR:9,3). Pegawai fungsional umum

dengan beban kerja yang tidak sesuai memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebanyak 9,3 kali dibanding pegawai dengan beban kerja yang sesuai. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang mengeluhkan bahwa beban kerja yang semakin banyak terutama pada saat pelaksanaan riset-riset nasional dan beban karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

....misalnya Riskesdas..itu kan butuh tenaga administrasi yang full dari awal sampai akhir kegiatan itu harus

benar-benar pure tuntas di situ. Sampai selesai kegiatan pun masih di situ, kalau ada pemeriksaan BPK, nah itu yang bikin stress juga...Kadang-kadang kalau ada selisih membuat emosi semakin meningkat...itu yang bikin stress. Belum lagi tekanan-tekanan di saat anggaran belum turun, sementara kegiatan harus jalan, bagaimana caranya supaya kita bisa selesai tepat waktu. Belum lagi di akhir tahun pada saat penihilan, pengembalian uang. Belum lagi antar teman pun kita saling menyalahkan (TRS, Pegawai Litbangkes, 45 thn)

Kita ditempatin dan dikasih kerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan. Mau tidak mau harus dikerjakan. Kalau tidak sanggup akhirnya jadi stress (FK, Pegawai Litbangkes, 32 thn)

Dalam hal jam kerja (p value 0,009; OR:11,4), pegawai fungsional umum dengan jam kerja yang tidak sesuai ketentuan memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebanyak 11,4 kali dibanding pegawai dengan jam kerja yang sesuai. Hasil analisis ini didukung oleh pernyataan salah seorang informan yang mengeluhkan bahwa pekerjaan pada saat pelaksanaan riset-riset nasional sangat menyita waktu, bahkan harus lembur di akhir minggu atau membawa pulang pekerjaan.

Sampai kita bawa pekerjaan ke rumah, kadang-kadang sampai malam (TRS, Pegawai Litbangkes, 45 thn)

Faktor lain adalah gaya manajemen (p value 0,018; OR:9,4), dimana pegawai fungsional umum yang merasakan gaya manajemen kurang

baik pada instansi memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebanyak 9,4 kali dibanding pegawai yang merasakan gaya manajemen yang sudah baik. Gaya manajemen yang berlaku dalam suatu instansi adalah komunikasi dan penempatan pegawai. Penempatan pegawai tanpa mempertimbangkan latar belakang dan tanpa didasari komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai dapat menyebabkan terjadinya *stress*.

Penempatan pegawai tidak melihat latar belakang pendidikan dan tidak ada komunikasi. Jadi kita mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan. Kadang bikin stress (FK, Pegawai Litbangkes, 32 thn)

Untuk faktor hubungan interpersonal (p value 0,018; OR:9,4), hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai fungsional umum yang memiliki hubungan interpersonal kurang baik akan cenderung mengalami *stress* kerja sebanyak 9,4 kali dibanding pegawai yang memiliki hubungan interpersonal yang baik. Hasil ini didukung oleh pernyataan informan berikut ini:

Teamwork-nya...kalau sama-sama saling mendukung sih enak. Tapi kalau misalnya dia cuek-cuek (tidak peduli) saja, teman kita itu tidak ada sama sekali kontribusinya yang membuat kita tambah stress...Akhirnya suka ada perselisihan antar teman (TRS, Pegawai Litbangkes, 45 thn)

Kita kerja hanya dianggap seperti pembantu saja oleh peneliti, tidak ada saling menghargai (FK, Pegawai Litbangkes, 32 thn)

Tabel 2. Hubungan antara faktor kondisi pekerjaan dengan *stress* kerja pegawai fungsional umum

Variabel	Tidak Stress		Stress		Total	P value	OR	Referens
	N	%	N	%	N			
Beban kerja								
Sesuai	7	70	3	30	10	0,015	9,3	1,76-49,6
Tidak sesuai	5	31,3	20	68,8	25			
Jam kerja								
Sesuai	10	58,8	7	41,2	17	0,009	11,4	1,97-66,4
Tidak sesuai	2	11,1	16	88,9	18			
Rutinitas								
Tidak membosankan	5	41,7	7	58,3	12	0,709	-	-
Membosankan	7	30,4	16	69,6	23			
Pengawasan atasan								
Baik	6	30	14	70	20	0,79		
Kurang baik	6	40	9	60	15			
Gaya manajemen								
Baik	10	55,6	8	44,4	18	0,018	9,4	1,64-53,6
Kurang baik	2	11,8	15	88,2	17			
Hubungan interpersonal								
Baik	10	55,6	8	44,4	18	0,018	9,4	1,64-53,6
Kurang baik	2	11,8	15	88,2	17			
Aturan kerja								
Mendukung	5	35,7	9	64,3	14	1		
Tidak mendukung	7	33,3	14	66,7	21			
Kesempatan karir								
Baik	6	33,3	12	66,7	18	0,90		
Kurang baik	6	35,3	11	64,7	17			
Ergonomi								
Baik	9	52,9	8	47,1	17	0,057		
Kurang baik	3	16,7	15	83,3	18			
Lingkungan fisik cahaya								
Baik	7	37,5	10	62,5	17	0,99		
Kurang baik	6	31,6	13	68,4	18			

Berdasarkan uji *chi square* diperoleh hasil berbagai jenis variabel yang berhubungan signifikan dengan *stress* kerja pada pegawai fungsional peneliti (Tabel 3). Salah satu faktor yang berhubungan signifikan adalah beban kerja (*p value* 0,011; OR: 10,5). Pegawai fungsional peneliti dengan beban kerja yang tidak sesuai memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebanyak 10,5 kali dibanding peneliti dengan beban kerja yang sesuai. Hal ini didukung oleh pernyataan salah seorang informan bahwa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan yang berkaitan dengan kepakarannya sebagai peneliti.

....di luar itu nambah stressnya dia dari beban kerjanya. Aku harus meriview proposal, artikel, karena sesuai dengan expertise kita, kebetulan aku sosial.begitu awal tahun, haduh..breg..breg..breg...5 proposal harus saya riview. Itu kadang-kadang tidak mungkin saya baca di meja ini. Saya bawa ke rumah, baca di rumah. Jadi di rumah pun aku kerjain kerjaan kantor. Saat naik pesawat pun aku baca proposal, dimana ada waktu luang aku kerjain karena aku tidak mau nambah beban aku. (RS, Pegawai Litbangkes, 54 thn)

Faktor berikutnya adalah gaya manajemen (*p value* 0,031; OR: 5,7). Peneliti yang merasakan gaya manajemen kurang baik pada instansi memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebanyak 5,7 kali dibanding peneliti yang merasakan gaya manajemen yang sudah baik. Hasil analisis ini didukung oleh pernyataan informan yang mengeluhkan tentang gaya manajemen yang berlaku di instansi, salah satunya adalah mengenai penempatan pegawai.

Seharusnya pengambilan keputusan mengajak pejabat lain yang mengenal bidang kita....Selama ini penempatan langsung dari atas ke peneliti...(RS, Pegawai Litbangkes, 54 thn)

Aturan kerja (*p value* 0,04; OR:4,5) termasuk faktor yang berhubungan dengan *stress* peneliti. Peneliti yang merasakan bahwa aturan kerja yang berlaku di instansi kurang mendukung pekerjaan memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebanyak 4,5 kali dibanding peneliti yang merasakan bahwa aturan kerja

yang berlaku sudah mendukung. Hasil ini didukung oleh pernyataan informan yang menyatakan bahwa:

....aturan belum ada hitam di atas putih, belum ada sosialisasi. Harusnya disosialisasikan dulu ya. Setahu aku belum pernah dapat... Lalu mengenai punishment, susah untuk memberikan punishment di sini.....Di sini satu yang tidak jelas, reward dan punishment. Misalnya peneliti tidak mengumpulkan laporan penelitian, itu masih saja bisa ngajuin penelitian. Itu kan harusnya tidak boleh kan. Peneliti tidak tepat waktu dalam mengumpulkan SPJ sehingga menghambat peneliti lain, tidak ada sanksinya (HL, Pegawai Litbangkes, 41 thn)

Faktor yang juga berhubungan dengan *stress* kerja peneliti adalah ergonomi (*p value* 0,004; OR:14,2). Dapat disimpulkan bahwa peneliti yang merasakan ergonomi yang kurang baik selama bekerja memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebanyak 14,2 kali dibandingkan peneliti yang merasakan ergonomi yang sudah baik.

Tabel 3. Hubungan antara faktor kondisi pekerjaan dengan *stress* kerja pegawai fungsional peneliti

Variabel	Tidak Stress		Stress		Total	P value	OR	Referens
	N	%	N	%	N			
Beban kerja								
Sesuai	21	77,8	6	22,2	27	0,011	10,5	1,67-66,1
Tidak sesuai	2	25	6	75	8			
Jam kerja								
Sesuai	13	76,5	4	23,5	17	0,193	-	-
Tidak sesuai	10	55,6	8	44,4	18			
Rutinitas								
Tidak membosankan	19	76,0	6	24	25	0,059	-	-
Membosankan	4	40,0	6	60	10			
Pengawasan atasan								
Baik	14	66,7	7	33,3	21	1	-	-
Kurang baik	9	64,3	5	35,7	14			
Gaya manajemen								
Baik	17	81	4	19	21	0,031	5,7	1,24-25,9

Tabel 3(lanjutan). Hubungan antara faktor....

Variabel	Tidak <i>Stress</i>		<i>Stress</i>		Total	P value	OR	Referens
	N	%	N	%	N			
Kurang baik	6	42,9	8	57,1	14			
Hubungan interpersonal								
Baik	15	68,2	7	31,8	22	0,726	-	-
Kurang baik	8	61,5	5	38,5	13			
Aturan kerja								
Mendukung	16	80	4	20	20	0,04	4,5	1,03-20,3
Tidak mendukung	7	46,7	8	53,3	15			
Kesempatan karir								
Baik	19	67,9	9	32,1	28	0,67		
Kurang baik	4	57,1	3	42,9	7			
Ergonomi								
Baik	17	89,5	2	10,5	19	0,004	14,2	2,39-84
Kurang baik	6	37,5	10	62,5	16			
Lingkungan fisik cahaya								
Baik	16	76,2	5	23,8	21	0,15		
Kurang baik	7	50	7	50	14			

PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pegawai Unit 'X' Badan Litbang Kesehatan mengalami *stress* ringan sedang, hingga *stress* berat dengan proporsi pegawai fungsional umum (65,7%) yang mengalami *stress* hampir dua kalinya pegawai fungsional peneliti (34,3%). Jika dilihat dari tingkat *stress*nya, pegawai fungsional umum lebih banyak yang mengalami *stress* ringan, sedangkan pegawai fungsional peneliti lebih banyak yang mengalami *stress* berat. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan karakteristik atau tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab pekerjaan yang melekat pada masing-masing jabatan. Pegawai fungsional umum mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pemantauan, evaluasi dan laporan, serta tata usaha dan rumah tangga unit; sedangkan pegawai fungsional peneliti mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian, pengembangan, dan penapisan teknologi kesehatan, serta penyiapan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis yang sesuai dengan bidang penelitian pada unit.

Dilihat dari faktor risiko penyebab *stress*, terdapat perbedaan faktor risiko diantara kelompok pekerja. Faktor-faktor kondisi kerja yang signifikan berpengaruh terhadap *stress* kerja pegawai fungsional umum maupun fungsional peneliti adalah beban kerja, gaya manajemen, dan ergonomi. Faktor lain yang berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai fungsional umum adalah jam kerja, hubungan interpersonal, sedangkan terhadap pegawai fungsional peneliti adalah rutinitas, aturan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Stojanovic tahun 2012 yang menyebutkan bahwa setiap jenis pekerjaan memiliki tantangan dan tuntutan yang berbeda dan berisiko menimbulkan tingkatan *stress* yang berbeda pula (Stojanovic, Milenovic, 2012). Demikian juga hasil penelitian Setiawan tahun 2013, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan terjadinya tingkatan *stress* dari ringan, sedang, hingga berat (Setiawan, Sofiana, 2013).

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian Walsh tahun 2001, yang melakukan penelitian tentang *stress*

kerja pegawai administrasi dan dosen universitas di Australia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja pegawai administrasi di universitas meningkat salah satunya disebabkan karena bertambahnya jumlah mahasiswa. Beban kerja pada dosen di universitas meningkat dengan bertambahnya tanggung jawab, dimana selain sebagai pengajar mereka juga dibebani pekerjaan untuk melakukan penelitian dan tanggung jawab lain yang kaitannya dengan penelitian dan administrasi (Walsh et al., 2001). Beban kerja di universitas dapat dianalogikan dengan beban kerja pegawai di Badan Litbangkes beban kerja pegawai fungsional umum maupun peneliti akan bertambah pada saat pelaksanaan riset nasional. Hal ini didukung oleh hasil wawancara mendalam, informan menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan terjadi pada saat banyaknya penugasan di rentang waktu tertentu, pekerjaan rangkap di luar tupoksi utama, dan pada saat pelaksanaan riset nasional.

Hasil analisis Badan Litbang kesehatan di Unit 'X' pada tahun 2014 menunjukkan bahwa jumlah pegawai baik untuk jabatan fungsional umum maupun peneliti yang ada masih terbilang kurang (Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan RI, 2014). Menurut data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, rasio PNS di Indonesia masih di bawah rata-rata rasio PNS negara-negara di Asia yaitu hanya sebanyak 4,5 juta dan harus melayani 244,8 juta jiwa penduduk (Kemenpan, 2013). Ketidaksesuaian antara jumlah kebutuhan pegawai dengan jumlah pekerjaan akan menambah beban kerja pegawai, karena pegawai terpaksa melakukan pekerjaan rangkap sehingga berpotensi menimbulkan *stress*. Hal ini didukung oleh temuan dari penelitian Hu tahun 2014, yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap penurunan

kesehatan fisik dan mental seseorang (Hu et al., 2014).

Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai juga dapat menimbulkan *stress* kerja. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan RI No.73 tahun 2013 tentang Jabatan Umum di Lingkungan Kementerian Kesehatan, disebutkan bahwa pengangkatan pegawai ke dalam jabatan fungsional umum seharusnya dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan. Pada kenyataannya pengangkatan dan penempatan pegawai belum sepenuhnya mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, tetapi lebih mempertimbangkan kebutuhan unit kerja. Hal ini terjadi terutama pada kelompok pegawai fungsional umum, karena pada kelompok fungsional peneliti sangat terkait dengan kepakaran (yang sesuai dengan kependidikan). Berdasarkan informasi dari Kemenpan tahun 2013, banyak jabatan struktural yang tidak diimbangi dengan jabatan fungsional tertentu, bahkan jabatan fungsional diisi dengan jabatan fungsional umum, pegawai bekerja di bidang apa saja tanpa memperhatikan pendidikan dan keahlian (Kemenpan, 2013). Semua ini merupakan penyebab terjadinya *stress* kerja pada pegawai. Untuk mengatasi *stress* kerja akibat kesalahan pengangkatan dan penempatan pegawai yang tidak mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, telah mengeluarkan kebijakan bahwa instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang tupoksi. Namun seringkali keterbatasan dana yang dianggarkan menjadi salah satu kendalanya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *stress* pada responden adalah gaya manajemen dalam penempatan personel. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, penempatan personel di instansi kadangkala tidak didahului dengan diskusi antara pimpinan dengan

kepala subbagian terkait atau setidaknya meminta pertimbangan dari kepala subbagian yang bertanggung jawab terhadap personel-personel yang berada di bagian atau bidangnya. Padahal menurut Robbins tahun 2012, proses pengambilan keputusan, penempatan personel dalam bagian ataupun bidang, dan komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi mencerminkan gaya manajemen yang dianut oleh suatu organisasi (Robbins, Judge, 2012). Gaya kepemimpinan lain adalah terjadinya pendelegasian tugas dari pimpinan yang langsung ke peneliti tanpa melalui kepala bidang atau sub bidang yang berakibat timbulnya persepsi tidak baik terhadap pegawai yang ditugaskan (karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya) maupun pada pegawai yang menduduki jabatan kepala bidang/sub bidang (tidak mempunyai otoritas dalam mengatasi *stress* pada pegawai yang ditugaskan). Hasil ini sejalan dengan penelitian Tsai tahun 2012 yang menyimpulkan kurangnya otoritas pengambilan keputusan berhubungan dengan gejala-gejala yang berkaitan dengan *stress* pada pekerja (Tsai, Liu, 2012).

Faktor ergonomi yang tidak mendukung dapat menyebabkan gangguan trauma kumulatif pada tulang dan otot rangka (*cumulative trauma disorders/CTDs*). Penggunaan komputer dengan posisi statis merupakan salah satu kegiatan kantor yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan (Kurniawidjaja, 2012). Agar tercapai kesehatan dan keselamatan serta kenyamanan dalam bekerja, maka setiap pengguna komputer harus lebih memperhatikan dan mempedulikan faktor ergonomisnya. Selain itu perancangan dan pengembangan produk komputer harus lebih menekankan faktor sosial dan ergonomis yang dapat memberikan keamanan dan keselamatan bagi penggunaannya (Pujadi, 2008). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ergonomi yang berpengaruh terhadap *stress* kerja kelompok pegawai

fungsional umum maupun peneliti. Hal ini sangat mungkin terjadi terutama pada saat beban kerja meningkat, dimanan biasanya kurang memperhatikan posisi kerja, sarana di tempat kerja yang kurang memperhatikan faktor ergonomi, dan jam kerja yang cukup panjang.

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa jam kerja yang panjang dan tidak dapat diprediksi merupakan faktor risiko penyebab *stress* kerja. Bagi pegawai fungsional umum, jam kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *stress* kerja. Jam kerja yang dirasa kurang di kantor, namun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu akhirnya menuntut pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan pada jam lain di luar jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa lembur kerja di akhir pekan juga menjadi pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan pada saat-saat tertentu, umumnya terjadi pada saat pelaksanaan riset-riset nasional. Pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi jam kerja normal berpotensi menyebabkan *stress*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeon tahun yang menyimpulkan bahwa pekerja di Korea yang melakukan pekerjaan lebih dari 40 jam dalam waktu 1 minggu berisiko menyebabkan *presenteeism* dan *presenteeism* berhubungan signifikan dengan masalah *stress* kerja (Jeon et al., 2014).

Aturan kerja yang kurang mendukung menjadi salah satu potensi penyebab *stress* kerja pada peneliti. Badan kesehatan dunia (WHO) telah menetapkan bahwa ketidakjelasan aturan kerja merupakan faktor risiko terjadinya *stress* kerja. Salah satu tupoksi peneliti adalah melakukan riset yang pada pelaksanaannya seringkali terkendala dengan teknis pengajuan dana disebabkan aturan yang berkaitan dengan hal tersebut yang cukup ketat dan tidak tersosialisasikan dengan baik. Hal ini merupakan salah satu pemicu

stress kerja pada peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana et al. tahun 2015 yang mengungkapkan hasil bahwa terdapat hubungan antara tingkat *stress* kerja guru dengan persepsi beban kerja yang salah satunya dipicu oleh ketentuan aturan-aturan pada tupoksi yang memiliki persyaratan cukup ketat (Triana et al., 2015). Dengan demikian dapat dikatakan komunikasi dan sosialisasi, dan penerapan aturan memegang peranan penting terhadap *stress* kerja. Hasil wawancara mendalam dalam penelitian ini terungkap, bahwa peran komunikasi dan sosialisasi mengenai aturan-aturan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan diraskan oleh informan berjalan kurang baik. Hal ini didukung oleh hasil pendapat Robbins dan Judge tahun 2012, yang menyatakan bahwa komunikasi yang buruk merupakan sumber utama terjadinya konflik antar personal, karena seseorang menghabiskan hampir 70% waktunya melalui komunikasi sehingga hal yang wajar apabila salah satu faktor penghambat dalam performa kelompok adalah kurangnya komunikasi efektif. Aturan lain yang dianggap belum jelas oleh responden adalah pemberian *reward* dan *punishment*, padahal menurut Park et al., salah satu penyebab yang dapat menurunkan kesehatan mental pekerja adalah kurangnya pemberian *reward* (Park et. al., 2014). Untuk mengatasi ketidakjelasan aturan kerja, mungkin perlu dibuat aturan tertulis yang jelas dan baku atau *standard operating procedure* (SOP) sebagai acuan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan dan pertanggungjawaban penggunaan dana agar penyelesaian pekerjaan menjadi terarah.

Dari hasil analisis bivariat penelitian ini diperoleh hasil, bahwa faktor risiko hubungan interpersonal merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap *stress* kerja terutama pada pegawai fungsional umum. Hal ini berarti bahwa bagi

pegawai fungsional umum, hubungan interpersonal yang tidak baik dapat menyebabkan terjadinya *stress* kerja. Hasil wawancara mendalam terhadap pegawai fungsional umum mendukung hasil tersebut, yaitu dari pernyataan informan bahwa komunikasi tidak berjalan secara efektif sehingga pesan yang disampaikan oleh atasan atau rekan kerja lain ditafsirkan secara berbeda. Penafsiran yang berbeda dapat menimbulkan prasangka tidak baik dan menyebabkan hubungan dengan pegawai lain menjadi renggang. Hasil penelitian ini sejalan dengan laporan penelitian yang dilakukan oleh Gillespie tahun 2001 di mana staf administrasi mengalami *stress* yang disebabkan konflik interpersonal yang ditandai dengan hilangnya kolegalitas, kolaborasi, dan dukungan di tempat kerja (Gillespie et al., 2001). Penyebab lain adalah tekanan karena adanya anggapan bahwa pekerjaan administrasi adalah pekerjaan yang mudah dilakukan dan tugas-tugas yang dikerjakan hanya berfungsi untuk membantu peneliti. Anggapan ini menjadi beban emosional dan berpotensi menimbulkan *stress* bagi pegawai fungsional umum. Menurut Herscovis dan Barling tahun 2010 dalam Lee tahun 2010, perilaku merendahkan dan perbedaan pendapat dimungkinkan terjadi dalam tingkatan jabatan yang sejajar dikarenakan salah satu pihak mempunyai kelebihan dan tidak saling menghargai antara kedua belah pihak (Lee, 2010). Demikian juga menurut Tsai dan Liu tahun 2012, yang menyatakan bahwa kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja berhubungan dengan gejala-gejala yang berkaitan dengan *stress* pada pekerja (Tsai, Liu, 2012). Untuk mengatasi permasalahan ini, koordinasi yang baik antara peneliti dan pegawai administrasi dalam melaksanakan satu tugas yang dibebankan, lebih ditingkatkan lagi. Selain itu perlu menjaga sikap saling menghargai pekerjaan rekan kerja dan saling membutuhkan agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan faktor yang melatarbelakangi *stress* untuk masing-masing jabatan. Beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *stress* kerja kedua kelompok pegawai. Khusus faktor jam kerja dan hubungan interpersonal berhubungan signifikan dengan *stress* pegawai fungsional umum, sedangkan aturan kerja dan ergonomi berhubungan signifikan dengan *stress* kerja peneliti. Pegawai fungsional umum memiliki kecenderungan mengalami *stress* kerja sebesar 3,7 kali dibandingkan kelompok fungsional peneliti.

Saran

Diperlukan penanganan *stress* yang komprehensif yang melibatkan baik pegawai maupun instansi untuk mengurangi tingkat *stress* di kalangan pegawai. Instansi perlu mendukung kinerja pegawai dengan cara memberikan pekerjaan sesuai penghitungan analisis beban kerja, membuat SOP pekerjaan secara tertulis dan mensosialisasikan kepada seluruh pegawai. Instansi juga disarankan untuk memfasilitasi pemeriksaan rutin kesehatan bagi pegawai untuk mengetahui status kesehatan dan gejala-gejala yang mungkin timbul disebabkan oleh *stress* kerja. Pegawai disarankan untuk menjalin koordinasi kerja lebih baik antar rekan kerja, menghargai pekerjaan rekan kerja yang lain, serta bekerja sesuai aturan untuk meminimalisir kesalahan. Untuk lebih menggali faktor risiko *stress* kerja perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, misalnya penelitian mengenai faktor ergonomi dan faktor konteks pekerjaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pusat Teknologi Intervensi Kesehatan Masyarakat yang telah memfasilitasi penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Prof. Dr. dr. L. Meily Kurniawidjaja, M.Sc., Sp.OK dan Dra. Rachmalina S Prasodjo, MScPH atas bimbingan dan masukannya dalam penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawan, I. (1998) Besar dan Metode Sampel pada Penelitian Kesehatan. Jurusan Biostatistik dan Kependudukan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan-Kementerian Kesehatan R.I. (2014) Buku Informasi Kepegawaian. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, Jakarta Pusat.
- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J., Stough, C. (2001) Occupational Stress In Universities: Staff Perceptions Of The Causes, Consequences And Moderators Of Stress. *Work Stress* 15, 53–72. doi:10.1080/02678370110062449
- Hu, Y., Wang, D., Xu, G., Xu, P. (2014) The Relationship Between Work Stress and Mental Health In Medical Workers in East China. *Soc. Behav. Pers.* 42, 237–244.
- Jeon, S.W., J.H. Leem, S.G. Park, Y.S. Heo, B.J. Lee, S.H. Moon, D.Y. Jung, H.C.K.. (2014) Association Among Working Hours, Occupational Stress, And Presenteeism Among Wage Workers: Results From The Second Korean Working Condition Surveys. *Ann. Occup. Environ. Med.* 26.
- Jeon, S., Leem, J., Park, S., Heo, Y., Lee, B., Moon, S., Jung, D., Kim, H. (2014) Association among Working Hours , Occupational Stress , and Presenteeism among Wage Workers : Results from the Second Korean Working Conditions Survey. *Ann. Occup. Environ. Med.* 26, 1–8.
- Kemenpan (2013) Jumlah PNS Sedikit Tapi Terlihat Banyak [WWW Document]. URL <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/996-jumlah-pns-sedikit-tapi-terlihat-banyak> (accessed 4.12.16).
- Kementerian Kesehatan R.I. (2015) Laporan Tahunan Badan Penelitian dan Pengembangan Tahun 2014. Jakarta.

- Kementerian Kesehatan R.I. (2014) Laporan Tahunan Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Tahun 2013. Jakarta.
- Kurniawidjaja, L.M. (2012) Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja. UI Press, Jakarta.
- Lee, R.T., Botheridge, C.M. (2010) Sex and Position Status Difference in Workplace Aggression. *J. Manag. Psychol.* 26, 403–418.
- NIOSH (1999) Stress At Work [WWW Document]. URL <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html> (accessed 1.12.15).
- Parslow, R.A., A.F. Jorm, H. Christensen, D.H. Broom, L. Strazdins, R.M.D.S. (2004) The Impact of Employee Level And Work Stress On Mental Health And GP Service Use: An Analysis of A Sample of Australian Government Employees. *BMC Public Health* 4.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No.73 (2013) Jabatan Fungsional Umum Di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Indonesia.
- Pujadi, T. (2008) Penggunaan Komputer Untuk Meningkatkan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3). *CommIT* 2, 102–105.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2012) *Organizational Behavior*, 15th ed. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Setiawan, D.A., Sofiana, L. (2013) Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja di PT. Chanindo Pratama Piyungan Yogyakarta. *J. Kesehat.* 6, 134–144.
- Stojanovic, Z., M. Milenovic, Z.M. (2012) Occupational Stress and Assertiveness in Administrative and Production Workers. *Ser. Philos. Sociol. Psychol. Hist.* 11, 67–76.
- Triana, K., Rahmi, T., Putra, Y.Y. (2015) Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stress Kerja Guru SMP Yang Tersertifikasi. *J. Ilm. Psikol. Terap.* 03, 1–18.
- Tsai, Y.C. dan, Liu, C.H. (2012) Factors And Symptoms Associated With Work Stress And Health Promoting Lifestyles Among Hospital Staff: A Pilot Study In Taiwan. *BMC Health Serv. Res.* 12, 1–8.
- WHO, n.d. Stress At The Workplace [WWW Document]. URL http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/ (accessed 10.1.14).
- Widiantini, W., Zarfiel, T. (2014) Aktivitas Fisik, Stress, Dan Obesitas Pada Pegawai Negeri Sipil. *J. Kesehat. Masy. Nas.* 8, 329–336.